

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PELAKSANAAN  
PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
DI UNIT PENGOLAHAN *HEAVY OIL COMPLEX* (HOC)  
PT PERTAMINA (PERSERO) *REFINERY UNIT II*  
DUMAI RIAU TAHUN 2013**

**Zuhdina Ulya<sup>1</sup>, Halinda Sari Lubis<sup>2</sup>, Isyatun Mardiyah Syahri<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara  
Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

<sup>2,3</sup>Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Sumatera Utara, Medan, 20155, Indonesia  
email: zuhdina\_ulya@yahoo.com

***Abstract***

*Based on the monthly evaluation which done by HSE section the unstable achievement aspects occupational safety especially for HSE Awareness program (Awareness of safety health workers in work environment). One way to provide motivation for the employee allegedly can improve awareness that the importance of employees work safety and health in the work environment. The aim of research is to know the influence of work motivation (intrinsic and extrinsic) on the implementation occupational health and safety program in the Heavy Oil Complex Unit (HOC) PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit Dumai II by 2013. This research is survey of analytic with cross sectional design, sample taken a whole of employees (75 people). Analysis of the data used is univariat, bivariat with Spearman Correlations test. The result of research showed that there was significant correlation between intrinsic and extrinsic work motivation with the implementation of occupational safety and health program, with p value < 0,05. The suggestions for management and heads sections (HOC) PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit II Dumai are to increase collaboration so as to maintain the work motivation (intrinsic and extrinsic) in the Heavy Oil Complex Unit (HOC).*

**Keywords** : Motivation, HSE Awareness, HOC (Heavy Oil Complex)

**Pendahuluan**

Di dalam perusahaan karyawan memegang peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan agar karyawan memiliki kemampuan dalam mencapai tujuan di perusahaan (Hasibuan, 1996). Hal ini membuat para pengusaha meningkatkan kemampuan karyawannya. Dengan melakukan pelatihan dan pengembangan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, berkompeten, handal memiliki moral yang baik, dan memiliki semangat kerja yang tinggi agar dapat siap bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menerapkan hal tersebut maka perlu adanya motivasi kerja (Ferrisa, 2006).

Karyawan di suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain (Murti & Srimulyani, 2013).

Motivasi dapat membuat setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias sehingga terciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja agar terlaksananya tujuan dari perusahaan (Hasibuan, 1996). Salah satu pencapaian tujuan perusahaan adalah dalam peningkatan

angka keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Karena unsur keselamatan dan kesehatan kerja karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan mutu kerja karyawan. Semakin cukup kuantitas dan kualitas fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula mutu kerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pencapaian tujuannya (Mangkuprawira & Hubeis, 2007).

Seorang pimpinan perusahaan dan selaku penentu kebijakan harus memahami dan menerapkan program-program tentang keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan agar terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sehat. Program keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan dan kesehatan di tempat kerja (Lestari, 2007).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dampak dari kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Meyakinkan para karyawan untuk secara terus-menerus mengingat standar keselamatan kerja dan menjaga kesehatan dalam menjalankan pekerjaannya merupakan hal yang sangat sulit. Oleh karena persoalan tersebut, usaha pelatihan dan komunikasi keselamatan dan kesehatan kerja harus ditujukan pada persoalan ini, sehingga para karyawan memandang keselamatan dan kesehatan kerja sebagai hal yang penting dan termotivasi untuk mengikuti praktek kerja yang aman (Mathis & Jackson, 2002).

PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit II* Dumai merupakan salah satu perusahaan milik negara di Indonesia yang bergerak dalam pengolahan minyak dan gas. Bahan baku yang diolah oleh kilang minyak PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit II* Dumai adalah minyak mentah produksi

PT. Chevron Pasific Indonesia yang dihasilkan oleh ladang minyak daerah Duri (*Duri Crude*) dan Minas (*Minas Crude*), dengan perbandingan campuran untuk sekarang ini adalah 85% volume Minas *Crude* dan 15% volume Duri *Crude*. Dengan adanya modifikasi sejumlah peralatan, maka kapasitas desain bertambah menjadi 130.000-135.000 barrel/hari atau sekitar 130% kapasitas desain.

Pengolahan minyak mentah di PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit II* Dumai dapat dikelompokkan kedalam tiga kompleks, yaitu *Hydro Skimming Complex* (HSC), *Hydro Cracking Complex* (HCC) dan *Heavy Oil Complex* (HOC). Setiap kompleks mempunyai tingkat resiko yang berbeda, kompleks yang beresiko tinggi adalah HOC (*Heavy Oil Complex*) merupakan bagian yang berfungsi mengolah fraksi berat hidrokarbon menjadi fraksi-fraksi ringan. Dengan menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja *HSE Awareness, Safety Equipment Availability, Pembuatan Demo room, PSM Implementation Compliance, Improvement Implementation Procedure Safety, CSMS Implamentation Compliance, Safety Training For Employees, Up Skilling People For Contractor, Total Recordable Incident Rate, Number Of Accident, Good Corporate Governance Compliance*.

Berdasarkan survei pendahuluan di kilang minyak PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit II* Dumai dari hasil evaluasi bulanan (Januari-Juni 2013) yang di lakukan oleh bagian HSE bahwa belum stabilnya tingkat pencapaian aspek keselamatan kerja terkhusus program HSE Awareness. Pencapaian pelaksanaan pada program HSE Awareness (Kesadaran pekerja akan keselamatan kesehatan di lingkungan kerja) belum maksimal terlaksana di PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit II* Dumai dapat di lihat berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bahwa belum maksimal terlaksananya program dikarenakan kurangnya kesadaran pada pengetahuan dan pola pikir karyawan terhadap program HSE Awareness adalah hal yang sangat penting. Untuk merubah pola pikir karyawan terlebih dahulu harus merubah kepercayaan karyawan itu sendiri bahwa pentingnya program HSE

Awareness untuk dirinya sendiri. Sehingga perusahaan perlu memberikan motivasi dengan meningkatkan kesadaran kepada karyawan tentang pengetahuan dan pola pikir terhadap keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja agar tercapainya target tahunan PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit II Dumai* yaitu zero accident (kecelakaan nihil).

Oleh karena itu, PT. Pertamina *Refinery Unit II Dumai* menempatkan keamanan dan keselamatan kerja di peringkat pertama (*safety first*). PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit II Dumai* telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing jenis pekerjaan. Perusahaan ini telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1 yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pada Unit HOC memiliki pekerjaan yang berbeda-beda, maka PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit II Dumai* menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja karena perusahaan menyadari bahwa setiap karyawan berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan sewaktu bekerja. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat di butuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya (Lestari, 2007).

Berdasarkan uraian diatas bahwa mengingat sangat pentingnya pengaruh motivasi sebagai daya penggerak dalam meningkatkan kesadaran karyawan tentang pengetahuan dan merubah pola pikir terhadap keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap pelaksanaan program kesehatan dan

keselamatan kerja di PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit II Dumai*.

### **Perumusan Masalah**

Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di Unit Pengolahan *Heavy Oil Complex* (HOC) PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit II Dumai Riau* Tahun 2013.

### **Tujuan Penelitian**

Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di Unit Pengolahan *Heavy Oil Complex* (HOC) PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit II Dumai Riau* Tahun 2013.

Tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja intrinsik (prestasi, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, dan kepuasan kerja) terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di Unit pengolahan *Heavy Oil Complex* (HOC) PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit II Dumai Riau*.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja ekstrinsik (kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, prosedur kerja, supervisi teknis, dan hubungan interpersonal) terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di Unit pengolahan *Heavy Oil Complex* (HOC) PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit II Dumai Riau*.

### **Manfaat Penelitian**

1. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan agar melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
2. Sebagai penambah wawasan secara mendalam bagi peneliti tentang pengaruh motivasi terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Sebagai bahan informasi yang kemudian dapat menjadi dasar untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian survei analitik, dengan menggunakan desain *cross sectional*, dimana variabel bebas dan variabel terikat yang terjadi pada obyek penelitian diukur dan dikumpulkan pada waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2010). Penelitian ini dilaksanakan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit II Dumai*. Jalan Putri Tujuh, Dumai Riau pada bulan Juli-November 2013. Sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan.

Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara kepada karyawan PT.Pertamina (Persero) *Refinery Unit II Dumai* di Unit *Heavy Oil Complex (HOC)* dengan merujuk pada kuesioner penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh peneliti bersumber dari PT.Pertamina (Persero) *Refinery Unit II Dumai* dan literatur perpustakaan terkait dengan objek penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Pekerja di Unit *Heavy Oil Complex (HOC)* PT.Pertamina (Persero) *Refinery Unit II Dumai* tahun 2013**

Karakteristik Responden	Jumlah	
	f	%
<b>Umur</b>		
≤ 49 tahun	42	56,0
> 49 tahun	33	44,0
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	75	100
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan</b>		
SLTA	51	68,0
Diploma (D3)	21	28,0
Sarjana (S1)	3	4,0
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>Masa Kerja</b>		
≤ 23 tahun	38	50,7
> 23 tahun	37	49,3
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>Unit</b>		
HVU	17	22,7
DCU	32	42,7
DHDT	15	20,0
CCU	11	14,7
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Tabel diatas menunjukkan bahwa 42 orang (56,0%) pekerja di Unit (HOC) berusia kecil sama dengan 49 tahun. Seluruh pekerja di Unit (HOC) adalah laki-laki yaitu 75 orang (100%). Dengan 52 orang (68,0%) pekerja di Unit (HOC) adalah SLTA. Selanjutnya di lihat dari masa kerja menunjukkan bahwa 38 orang (50,7%) pekerja di Unit (HOC) masa

kerja kurang sama dengan 23 tahun. Dan berdasarkan unit menunjukkan bahwa bahwa 32 orang (42,7%) pekerja di Unit (HOC) adalah jabatan DCU.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Intrinsik Pekerja di Unit *Heavy Oil Complex (HOC)* PT.Pertamina (Persero) *Refinery Unit II Dumai* tahun 2013**

Karakteristik Motivasi Kerja Intrinsik	Setuju		Tidak Setuju		Total	
	f	%	f	%	f	%
<b>Prestasi</b>						
Prestasi dinilai dari keseriusan dalam bekerja	56	74,4	19	25,3	75	100
Tidak melaksanakan Program KKK hanya untuk kepentingan perusahaan	3	4,0	72	96,0	75	100
<b>Pengakuan Orang Lain</b>						
Lebih diakui sebagai karyawan bila mengikuti Program KKK Keikutsertaan dalam Program KKK tidak bermanfaat bagi perusahaan	64	85,3	11	14,7	75	100
	2	2,7	73	97,3	75	100
<b>Tanggung Jawab</b>						
Karyawan membutuhkan penyegaran pengetahuan dan kemampuan Keikutsertaan dalam Program KKK untuk kepentingan meningkatkan tujuan perusahaan	73	97,3	2	2,7	75	100
	11	14,7	64	85,3	75	100
<b>Peluang Untuk Maju</b>						
Program KKK merangsang potensi diri untuk maju	75	100	-	-	75	100
Program KKK tidak untuk meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja	-	-	75	100	75	100
<b>Kepuasan Kerja</b>						
Program KKK adalah bagian dari pengabdian sebagai karyawan	74	98,7	1	1,3	75	100
Merasa tidak puas bila perusahaan maju sesuai dengan pekerjaan anda	8	10,7	67	89,3	75	100

Berdasarkan tabel diatas, prestasi dinilai dari keseriusan dalam bekerja 56 orang (74,7%) pekerja di Unit (HOC) menjawab setuju. Tentang tidak melaksanakan program KKK hanya untuk kepentingan perusahaan 72 orang (96,0%) pekerja di Unit (HOC) menjawab tidak setuju. Pengakuan orang lain lebih diakui sebagai karyawan bila mengikuti Program KKK 64 orang (85,3%) pekerja di Unit (HOC) menjawab setuju. Tentang keikutsertaan dalam Program KKK tidak bermanfaat bagi 73 orang (97,3%) pekerja di Unit (HOC) menjawab tidak setuju. Pada tanggung jawab, bahwa karyawan membutuhkan penyegaran pengetahuan dan kemampuan 73 orang (97,3%) pekerja di Unit (HOC) menjawab setuju. Sedangkan tentang keikutsertaan dalam Program KKK untuk kepentingan meningkatkan tujuan perusahaan 64 orang (85,3%) pekerja di Unit

(HOC) menjawab tidak setuju. Pada peluang untuk maju bahwa Program KKK merangsang potensi diri untuk maju 100 orang (100%) pekerja di Unit (HOC) menjawab setuju. Tentang Program KKK tidak untuk meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja 100 orang (100%) pekerja di Unit (HOC) menjawab tidak setuju. Pada kepuasan kerja bahwa Program KKK adalah bagian dari pengabdian sebagai karyawan 74 orang (98,7%) pekerja di Unit (HOC) menjawab setuju. Tentang merasa tidak puas bila perusahaan maju sesuai dengan pekerjaan anda 67 orang (89,3%) pekerja di Unit (HOC) menjawab tidak setuju.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Ekstrinsik Pekerja di Unit Heavy Oil Complex (HOC) PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit II Dumai tahun 2013**

Karakteristik Motivasi Kerja Intrinsik	Setuju		Tidak Setuju		Total	
	f	%	f	%	f	%
<b>Prestasi</b>						
Prestasi dinilai dari keseriusan dalam bekerja	56	74,4	19	25,3	75	100
Tidak melaksanakan Program KKK hanya untuk kepentingan perusahaan	3	4,0	72	96,0	75	100
<b>Pengakuan Orang Lain</b>						
Lebih diakui sebagai karyawan bila mengikuti Program KKK	64	85,3	11	14,7	75	100
Keikutsertaan dalam Program KKK tidak bermanfaat bagi perusahaan	2	2,7	73	97,3	75	100
<b>Tanggung Jawab</b>						
Karyawan membutuhkan penyegaran pengetahuan dan kemampuan	73	97,3	2	2,7	75	100
Keikutsertaan dalam Program KKK untuk kepentingan meningkatkan tujuan perusahaan	11	14,7	64	85,3	75	100
<b>Peluang Untuk Maju</b>						
Program KKK merangsang potensi diri untuk maju	75	100	-	-	75	100
Program KKK tidak untuk meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja	-	-	75	100	75	100
<b>Kepuasan Kerja</b>						
Program KKK adalah bagian dari pengabdian sebagai karyawan	74	98,7	1	1,3	75	100
Merasa tidak puas bila perusahaan maju sesuai dengan pekerjaan anda	8	10,7	67	89,3	75	100

Berdasarkan tabel diatas, pada kompensasi bahwa Insentif dapat mendorong pekerjaan lebih baik termasuk keikutsertaan dalam Program KKK 67 orang (89,3%) pekerja di Unit (HOC) menjawab setuju. Tentang insentif tidak merangsang keikutsertaan dalam Program KKK tidak bermanfaat bagi 71 orang (94,7%) pekerja di Unit (HOC) menjawab tidak setuju. Pada keamanan dan

keselamatan kerja bahwa Program KKK pembenaran atas pekerjaan sebagai karyawan 68 orang (90,7%) pekerja di Unit (HOC) menjawab setuju. Pada kondisi kerja bahwa Fasilitas penunjang tersedia untuk melaksanakan Program KKK 63 orang (84,0%) pekerja di Unit (HOC) menjawab setuju. Tentang Fasilitas pendukung tidak tersedia untuk melaksanakan Program KKK 57 orang (76,0%) pekerja di Unit (HOC) menjawab tidak setuju. Pada prosedur kerja bahwa informasi Program KKK membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan 72 orang (96,0%) pekerja di Unit (HOC) menjawab setuju. Tentang fasilitas pendukung tidak tersedia untuk melaksanakan Program KKK 50 orang (66,7%) pekerja di Unit (HOC) menjawab tidak setuju. Pada supervisi teknis bahwa pengarahan dari atasan ketika terjadi hambatan dalam melaksanakan Program KKK 67 orang (89,3%) pekerja di Unit (HOC) menjawab setuju. Tentang pengarahan dari atasan tidak merangsang keikutsertaan dalam melaksanakan Program KKK 69 orang (92,0%) pekerja di Unit (HOC) menjawab tidak setuju. Pada hubungan interpersonal bahwa Program KKK adalah urusan bersama pekerja di perusahaan 68 orang (90,7%) pekerja di Unit (HOC) menjawab setuju. Tentang Hubungan kerja yang baik tidak mendorong keikutsertaan dalam Program KKK 60 orang (80,0%) pekerja di Unit (HOC) menjawab tidak setuju.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Unit Heavy Oil Complex (HOC) PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit II Dumai tahun 2013**

Skor Program KKK	Frekuensi	Persentase
27 (Tidak Tercapai)	5	6,7
28-30 (Tercapai)	70	93,3

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja di Unit (HOC) tercapai (93,3%).

**Tabel 5. Uji Normalitas Motivasi Kerja Intrinsik**

Variabel Independen	Kolmogorov-Smirnov		
	Nilai Absolute	N	Sig
Motivasi Kerja Intrinsik	0,285	75	0,000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa p value uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,000 (Sig < 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan motivasi kerja intrinsik berdistribusi tidak normal.

**Tabel 6. Uji Normalitas Motivasi Kerja Ekstrinsik**

Variabel Independen	Kolmogorov-Smirnov		
	Nilai Absolute	N	Sig
Motivasi Kerja Ekstrinsik	0,183	75	0,013

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa p value uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,013 (Sig < 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan motivasi kerja ekstrinsik berdistribusi tidak normal.

**Tabel 7. Uji Normalitas Program KKK**

Variabel Dependen	Kolmogorov-Smirnov		
	Nilai Absolute	N	Sig
Program KKK	0,222	75	0,001

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa p value uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,001 (Sig < 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan program KKK berdistribusi tidak normal.

**Tabel 8. Hubungan Motivasi Kerja Intrinsik dengan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Unit Heavy Oil Complex (HOC) PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit II Dumai tahun 2013**

Motivasi Kerja	Program KKK	
	Koefisien Spearman	Signifikan
Intrinsik	- 0,238	0,039

Keterangan : 0 < KK ≤ 0,50 : Korelasi lemah  
0,60 < KK ≤ 1 : Korelasi kuat

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja intrinsik dengan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai signifikan 0,039 ( Sig < 0,05). Sedangkan interpretasi korelasi antar variabel - 0,238 menunjukkan korelasi lemah dan bernilai negatif.

**Tabel 9. Hubungan Motivasi Kerja Ekstrinsik dengan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Unit Heavy Oil Complex (HOC) PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit II Dumai tahun 2013**

Motivasi Kerja	Program KKK	
	Koefisien Spearman	Signifikan
Ekstrinsik	- 0,258	0,025

Keterangan : 0 < KK ≤ 0,50 : Korelasi lemah  
0,60 < KK ≤ 1 : Korelasi kuat

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja ekstrinsik dengan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai signifikan 0,025 ( Sig < 0,05). Sedangkan interpretasi korelasi antar variabel - 0,258 menunjukkan kekuatan hubungan korelasi

lemah dan bernilai negatif.Maka, artinya dengan motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik) karyawan tinggi ataupun rendah, ternyata kurang begitu berperan penting terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja menjadi lebih baik. Dari hasil uji normalitas data tidak berdistribusi normal, maka penelitian ini tidak dapat dilanjutkan kedalam analisis multivariat (Santoso, 2010).

Herzberg dalam Hasibuan (1996) mengemukakan teori motivasi dua faktor (*Herzberg's Two Factors Motivation Theory*) mengatakan ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebut faktor motivator (faktor intrinsik) dan faktor hygiene (faktor ekstrinsik). Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, dan kepuasan kerja. Faktor ekstrinsik meliputi kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, prosedur kerja, supervisi teknis, dan hubungan interpersonal (Munandar, 2001).

Motivasi kerja intrinsik dilihat melalui aspek prestasi, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, dan kepuasan kerja. Berdasarkan analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan walaupun menunjukkan korelasi lemah antara variabel motivasi kerja intrinsik dengan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan nilai p = 0,039 (p < 0,05). Hal ini selaras dengan hasil penelitian Varlie (2012) bahwa ada hubungan antara motivasi kerja intrinsik dengan kinerja tenaga perpustakaan.

Motivasi kerja ekstrinsik dilihat melalui aspek kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, prosedur kerja, supervisi teknis, hubungan interpersonal. Berdasarkan analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan walaupun menunjukkan korelasi lemah antara variabel motivasi kerja ekstrinsik dengan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan nilai p = 0,025 (p < 0,05). Hal ini selaras dengan hasil penelitian Varlie (2012) bahwa ada hubungan antara motivasi kerja

ekstrinsik dengan kinerja tenaga perpustakaan. Demikian juga hasil penelitian Anggraini (2007) bahwa ada hubungan antara motivasi kerja ekstrinsik dengan kinerja petugas rekam medis di RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar dengan nilai  $p = 0,031$  ( $p < 0,05$ )

Dari uraian diatas dilihat bahwa ada hubungan yang signifikan dengan kekuatan hubungan korelasi lemah dan bernilai negatif antara motivasi kerja dengan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja artinya dengan motivasi kerja karyawan tinggi ataupun rendah, ternyata kurang berperan penting terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja menjadi lebih baik.

Menurut Munandar (2001) bahwa bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerja akan rendah meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia. Sebaliknya jika motivasi kerjanya besar, namun peluang untuk menggunakan kemampuannya tidak ada atau tidak diberikan maka unjuk kerjanya juga akan rendah. Dan yang terakhir kalau motivasi kerjanya tinggi, peluang ada, namun karena keahliannya dalam bidang ilmunya tidak pernah ditingkatkan lagi, maka unjuk kerjanya juga akan rendah.

Berdasarkan penjelasan bahwa motivasi kerja bukan hanya satu-satunya faktor terlaksananya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. Dimana unjuk kerja (*performance*) adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang, dengan kata lain unjuk kerja adalah fungsi dari motivasi kerja kali kemampuan kali peluang (Robbins, 2000).

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

1. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja intrinsik (prestasi, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja) terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di Unit

*Heavy Oil Complex (HOC) PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit II Dumai.*

2. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja ekstrinsik (kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, prosedur kerja, supervisi teknis, hubungan interpersonal) terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di Unit *Heavy Oil Complex (HOC) PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit II Dumai.*

### Saran

1. Kepada Pimpinan PT.Pertamina (Persero) *Refinery Unit II Dumai* dan Kepala Bagian (HOC) untuk meningkatkan kerjasama sehingga dapat mempertahankan motivasi kerja intrinsik (prestasi, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja) dan motivasi kerja ekstrinsik (kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, prosedur kerja supervisi teknis, hubungan interpersonal) di Unit (HOC).
2. Kepada peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian untuk dapat mengetahui faktor-faktor lain seperti: kemampuan dan peluang yang dapat menjadikan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja tercapai dengan baik.

### Daftar Pustaka

Ferissa, N. 2006. **Pengaruh Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Sumatra Utara.** Skripsi Fakultas Ekonomi USU. <http://www.repository.usu.ac.id/>: diakses tanggal 23 Juli 2013 Pukul 21.08 wib.

Hartono, Hanudse. 2010. **Pengaruh Motivasi terhadap Implementasi Pengembangan Pendidikan Keprofesian Berkelanjutan pada Dokter di Rumah Sakit Umum Tanjung Pura Langkat Sumatra Utara.** Tesis Fakultas Kesehatan Masyarakat USU.

- Hasibuan, Malayu. 1996. **Organisasi dan Motivasi dasar Peningkatan Produktivitas**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lestrai, T. 2007. **Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)**. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB. <http://www.repository.ipb.ac.id/>: diakses tanggal 10 Agustus 2013 Pukul 16.11 wib.
- Mangkuprawira, Sjafri & Hubeis, V. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Bogor: PT. Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert. L & Jackson, J.H. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama**. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Murti, Harry & Srimulyani, Agustina.V. 2013. **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun**. Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi, Vol 1 No.1. <http://www.portal.widyamandala.ac.id/>: diakses tanggal 22 Juli 2013 Pukul 23.36 wib.
- Munandar, S.A. 2001. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta: UI-Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. **Metodologi Penelitian Kesehatan**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbins, S.P. 2000. **Prilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Santoso, S. 2010. **Statistik Nonparametrik**. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Varlie, D. 2012. **Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Perpustakaan CISRAL**. Skripsi Fakultas Ilmu Komunikasi UNPAD. <http://www.portal.unpad.ac.id/>: diakses tanggal 7 Februari 2014 Pukul 07.58 wib.